

kommunteamet

Medlemsinfo 2|2019 Juni

BILD: ISTOCK



Programmet för utveckling av arbetslivet KunTeko i farten

Sida 3

FOSU:

Personalens påverkningsmöjligheter ska säkerställas

Sida 7

Omvandlingen av arbetet under kontroll inom den kommunala sektorn

Sida 5

Ingrip i trakasserier på arbetsplatserna

Sida 8



Ledare:

Återkomsten av trepartbasis i arbetslivets reformer

Sida 2

Nytt i anknytning till semesterbestämmelserna i AKTA

Sida 9



Trepartsförfarandets återkomst

Med stort intresse betraktade vi resultatet av de olika valen i våras. Därefter följde vi med spänning regeringssonderingarna – och därefter regeringsprogrammet. Vilka resurser får produktionen av offentliga tjänster i fortsättningen och hur ska de organiseras? Hur kommer Finland att lotsas?

Under ledning av Antti Rinne har de så kallade Fems förhandlingsresultat av regeringsprogrammet (3.6) utarbetats och publicerats. Utgående från det satsas det i Finland på utvecklingen av bastjänsterna, beaktande av regionernas och städernas starka sidor och på en ambitiös klimatpolitik. Den offentliga ekonomins hållbarhet förbättras betydligt genom en förhöjning av sysselsättningsgraden och utveckling av lönsamheten av den offentligt finansierade serviceproduktion. Det inriktas omfattande tilläggsresurser på olika objekt.

Förhandlingsorganisationen FOSU krävde inför valet att det reserveras tillräckligt med medel för finansieringen av den offentliga sektorn och för arbetstagarnas löneförhöjningar. Man ska dessutom förbinda sig till att inom budgetramarna rätta till lönemissförhållandena inom den offentliga sektorn, det ska hittas resurser för löneharmonisering och de nedskurna statsandelarna av semesterersättningarna ska återinföras till fullo. En stor del av penningfrågorna torde preciseras först senare i budgetförhandlingarna och delvis också under den kommande omgången i kollektivavtalsförhandlingarna.

Under den senaste regeringsperioden kämpade man med stora strukturförändringar. Även under den kommande perioden läggs grunden för reformen av social- och hälsovården genom en omfattande beredning. De Fems vision är att skapa en ny nivå av självstyre i Finland, landskapen, och ett därmed förbundet social- och hälsovårdssystem som långtgående baserar sig på offentliga produktion. I det första skedet överförs också räddningsväsendet till landskapen. När det gäller andra eventuella uppgifter för landskapen bereds en parlamentarisk bas före utgången av 2020.

Social- och hälsovårdsreformen genomförs etappvist. Kommunernas möjlighet att producera tjänster och Nylands särskilda lösningsoptioner utreds före utgången av 2019. Landskapens beskattningsrätt och nedläggningen av flerkanalfinansieringen bereds av en parlamentarisk kommitté före utgången av 2020. En del av lagstiftningsberedningen inleds därför först 2021.

Den arbetskraftspolitiska riktningen är aktivare än tidigare. Den nationella styrningen av sysselsättningstjänsterna och samarbetet som överskrider förvaltningsgränserna utvecklas. Samtidigt förstärks kommunernas roll som anordnare av sysselsättningstjänsterna medan man under den senaste regeringsperioden ville föra ut sysselsättnings- och tillväxttjänsterna till landskapen.

Vi lyfter på hatten för Rinnes Fem för att reformerna av arbetslivet principiellt bereds på trepartsbasis. På trepartsbasis bereds bland annat reformen av utkomstskyddet för arbetslösa, förbättringen av sysselsättningen för personer som är svåra att sysselsätta och främjande av lokala avtal.

Som symbolisk premis ordnas Korpilampi-seminariet kort före midsommar – liksom 1977 för 42 år sedan.

Ted Apter, ombudsman
– arbetsmarknads- och samhällspolitik
Finlands Ekonomer



Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman
tfn 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist
tfn (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbundet TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman
tfn 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2019: februari, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

Kunteko fortsätter med god fart

Kunteko 2020 – programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn är i full gång. Utvecklingsprogrammets olika tjänster är i användning och nya kommer till. Programmet har äntligen hittats och det har ett flertal funktioner som det lönar sig att utnyttja på så många kommunarbetsplatser som möjligt. Även de kommunägda arbetsplatserna som omfattas av AVAINTA-avtalet kan utnyttja KunTeko.

Utgångspunkten för KunTeko är att utveckling på arbetsplatser sker i samarbete så att ledningen, cheferna och personalen deltar. Utvecklingsprogrammets mål är att främja lönsamheten, resultat och arbetslivets kvalitet.

Med tanke på arbetslivets kvalitet är det viktigt att tillsammans få diskutera och planera hur vi utvecklar vår egen verksamhet och hur vi förbättrar välbefinnandet i arbetet. Vad lönar det sig göra just på vår arbetsplats för att utveckla välbefinnandet i arbetet. Kunteko ger både hjälp och stöd för det här.

Nu lönar det sig att fundera på i vilken verksamhet på den egna arbetsplatsen det finns utrymme för utvecklingsåtgärder och att söka sig till Kuntekos tjänster. ■

Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Utvecklingsprogrammet KunTeko 2020 erbjuder hjälp för utveckling, inläring och hantering av förändringar på kom-

munarbetsplatser. Programmets andra period genomförs 2018–2020. Den första perioden omfattade 2015–2017. Huvudfinansieraren för programmet är Närings-, trafik- och miljöcentralen i Tavastland med stöd av Europeiska socialfonden (ESF).

Tjänster som ingått och förverkligats i Kunteko (5/2019)

225 kontaktpersoner
88 kommunorganisationer
3153 deltagare
109 sparringsdagar
10 utbildningar av interna utvecklare
3 utmaningsverkstäder
5 nätverk
12 webinarer
393 utvecklingshandlingar
1 927 prenumeranter på nyhetsbrevet
Sparring + coaching
1 590 deltagare
Kvinnor 1 323
Arbetstagare 82 %
I ledande ställning 18 %

kunteko.fi/vad-ar-kunteko/tjanster

Stöd för utvecklingsarbetet med hjälp av Kuntekos tjänster

Utnyttja Kuntekos gratis sparring, effektiva coachningar och nätverk. Kunteko erbjuder stödtjänster för kommunala arbetsplatser, kommunsektorsledningen, chefer och arbetstagare – i hela Finland.

1. Sparring – Till stöd för utvecklingsarbetet på kommunarbetsplatser

Sparring är styrning och konsultering under ledning av en utomstående sakkunnig. Den är avsedd att sättas in i början av utvecklingsarbetet eller i inledningsskedet, till stöd för lugnvattenperioden eller när man överväger hur utvecklingen ska fortgå. Kunteko betalar 1–2 sparringsdagar.

2. Coachning för de interna utvecklarna – för ledningen, chefer och arbetsplatser

Ansvarar du för det praktiska genomförandet av utvecklingsprocessen i din arbetsgemenskap eller organisation? Med hjälp av coachningen får du tillgång till metoder som utvecklar funktioner och processer. Målet är att utvecklingsprocessen framskrider i din egen arbetsgemenskap mellan dagarna för coachning. Det väljs ut högst 50 deltagare för en coachning. Coachningen tar 3 dagar utöver förhandsuppgifter och uppgifter däremellan.

3. Utmaningsverkstäder och kliniker – Smidiga försök och pilotprojekt för en utveckling av arbetslivet

I den här helheten står deltagarnas praktiska utmaningar när det gäller utvecklingen av lönsamheten samt arbetslivets kvalitet i fokus. Utveckling bedrivs med stöd av en upphandlad sakkunnig i tre skeden:

1) I utmaningsverkstäderna utvecklar deltagarna tillsammans lösningsidéer och bland dem väljer deltagarna den som bäst passar dem själva för att prova på.

- 2) I experimentskedet utvecklar deltagarna verksamhet utifrån lösningsidéen och genomför praktiska experiment.
- 3) I uppföljnings- och iterationsverkstaden bedöms de praktiska experimentens resultat och stadierna av utvecklingsarbetet och dess resultat dokumenteras.

4. Arbetsverkstäder enligt tema och bransch – Utgångspunkten är aktuella teman om utvecklingen av arbetslivet

Nätverkens innehåll, varaktighet och metod för genomförande varierar enligt behov. De kan vara regionala eller nationella. I nätverken ordas evenemang eller webinar som är öppna för alla och arbetsverkstäder för alla intresserade och/eller coachning för enskilda organisationer. Varje nätverk planeras särskilt och experterna för nätverken väljs ut genom konkurrensutsättning.

5. Arbetslivsbrunser – Avgiftsfria evenemang runt om i Finland

Kunteko ordnar regionala avgiftsfria brunser runt om i landet enligt behov. På evenemangen delar och berättar deltagarna om erfarenheter av utveckling, utmaningar planeras och man kommer överens fortsatta åtgärder, till exempel om nya regionala nätverk.

6. Nätverk för lärande – Nätverk för lärande som är öppna för alla

Nätverken för lärande ordnas av Kuntekos samarbetspartner och de sätts samman av ett flertal teman. Du kan delta i verksamheten som nätverken för lärande ordnar: till exempel genom att följa med vad nytt som hittas eller undersöks i regionen eller medverka intensivare i verksamheten. Alla som vill kan ansluta sig till nätverken.

kunteko.fi/framstegsarenan

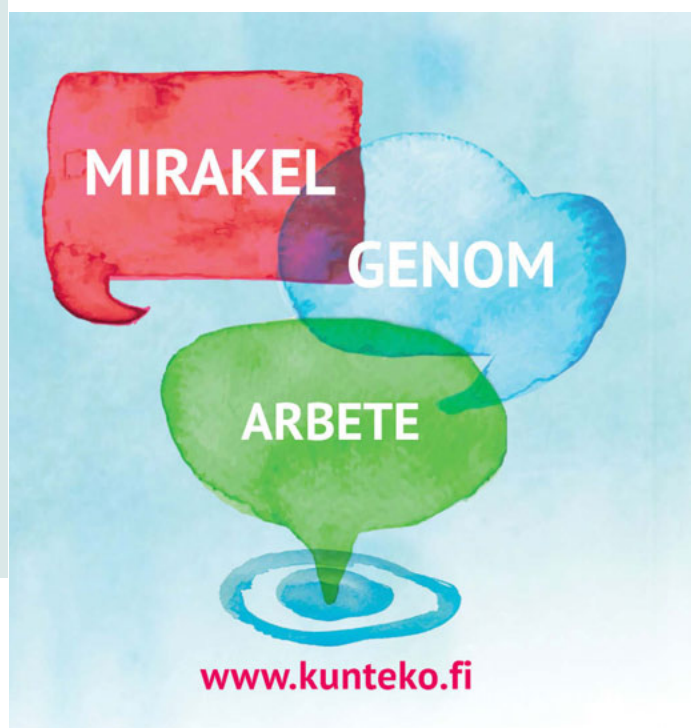
Framstegsarenan – Berättelser om utveckling inom olika branscher

På Framstegsarenan publiceras berättelser om resultatrik utveckling inom kommunarbete och det delas erfarenheter och idéer. På Framstegsarenan kan du följa med vad som utvecklas på olika arbetsplatser, hur utvecklingen går till och hur goda rutiner utnyttjas runt i Finland. På framstegsarenan kan du berätta om vad ni har åstadkommit i din egna kommunen eller i din arbetsgemenskap genom utveckling.

För tillfället finns det 393 utvecklingsberättelser på Framstegsarenan. Du kan ta fram utvecklingshistorierna med hjälp av sökorden kommun, tema, bransch, kundgrupp eller genom fri sökning.

Utvecklingshandlingarna fördelas enligt bransch så här. En del av handlingarna omfattar flera branscher.

Undervisning och fostran	90
Social- och hälsovård	158
Kultur och fritid	45
Sysselsättning	18
Brand- och räddningsväsen	1
Energi och vatten	4
Boende, fastigheter och miljö	19
Gator och trafik	9
Närings- och företagstjänster	7
Ledningen, person-, förvaltnings- och ekonomitjänster	21
Kost- och städningstjänster	27
Alla branscher / hela kommunen	73



Omvandlingen av arbetet under kontroll inom kommunsektorn

”Det är först tillämpningen av ny teknik tillsammans med nya handlingsätt som ger de eftersträvade resultatfördelarna.”

Arbetsmarknadsparterna inom kommunsektorn beslutade i juni 2018 att tillsammans börja följa med omvandlingen i arbetet – som den första sektorn i Finland. Målet är att bygga upp en bild av förändringen och utnyttja informationen i arbetsmarknads- och utvecklingsverksamheten.

Resultaten av den första omgången av uppföljningen som Kommunarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna genomförde publicerades 12.4.2019.

Utgående från resultaten av uppföljningen är det mest betydande i omvandlingen av arbetet de nya handlingsätten som arbetsgemenskaperna själva utvecklar. Ny teknik, digitalisering och robotik åstadkommer i sig inte bättre service, nöjdare kunder och bättre fungerande arbetsgemenskaper. Det är först när den nya tekniken tillämpas tillsammans med nya handlingsätt som de eftersträvade resultatfördelarna uppnås.

Omvandlingen av arbetet påverkar olika yrken och branscher på olika sätt.

Med omvandlingen av arbetet avses en ändring som pågår i år och decennier i riktning mot en mångsidig arbetsvärld av nytt slag.

Den förändrar arbetsuppgifterna, handlingsätten och organiseringen av arbetet. Och med den uppstår helt nya yrken och uppgifter samtidigt som en del av de gamla uppgifterna försvinner eller överförs för att skötas på andra sätt.

Omvandlingen av arbetet påskyndas av att

- nya tekniker som till exempel digitala tjänster, robotar, artificiell intelligens och plattformar utnyttjas
- handlingsätt förnyas och utvecklas i arbetsgemenskaperna och på arbetsplatserna
- resurserna är begränsade

Omvandlingen av arbetet påverkar de kommunala arbetsplatserna

Arbetsmarknadsparterna inom kommunsektorn vill aktivt vara med om att utveckla arbetet och de sätt som det organiseras på samt förbättra uppskattningen och verksamhetsbetingelserna i anslutning till den kommunala sektorn. Förutom utvecklingen på arbetsplatserna anknyter omvandlingen av arbetet inom den kommunala sektorn bland annat till

- reformerna av kommunsektorns avtals- och förhandlingssystem
- tryggnad av de offentliga tjänsternas finansiering och ekonomi
- reformen och uppdateringen av kommunsektorns rekommendationer
- nationella pågående utvecklingsprojekt gällande kompetens och arbetslivet
- utvecklingen av samverkan i arbetslivet inom den kommunala sektorn, till exempel beredning av ett utvecklingsprogram för eventuellt nytt arbete innan programmet Kunteko 2020 avslutas.

Kommunsektorns förhandlingsparter

Arbetsgivare

KT Kommunarbetsgivarna

- Kommuner
- Samkommuner

Kommunerna och samkommunerna har cirka 421 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare (oktober 2016). AKTA är den största avtalsbranschen inom kommunsektorn och omfattar 310 000 000 löntagare.

Huvudavtalsorganisationer

FOSU

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

- Akavas förbund

JAU

Offentliga sektorns union JAU rf

- Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

KoHo

Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo ry

- Tehy
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer
- Suomen Palomiesliitto SPAL

●●● Hur följs omvandlingen av arbetet upp i den kommunala sektorn?

En arbetsgrupp valde ut 21 helheter i anslutning till omvandlingen av arbetet för uppföljning. I dem ingår åtminstone en stor yrkesgrupp inom varje stor bransch och teman och kommunala arbetsplatser som är intressanta med tanke på omvandlingen av arbetet. I uppföljningen vill man utreda vad som händer på de kommunala arbetsplatserna redan nu och vad är på kommande.

Uppföljningsmetoder:

1. sammanfattande beskrivningar om ämneshelheterna som följs upp upprätthålls.
2. intressanta lösningar och utvecklingshandlingar samlas i Framstegsarenan i KunTeko.
3. forskningsresultat och forskningsamarbete utnyttjas.
4. Uppföljningsuppgifter som ska uppdateras publiceras och förmedlas som nyheter.

Ämneshelheter som följs upp 2019

1. Berättelsernas bibliotek
2. Uppskattning och omvandling av förvaltnings- och kontorsarbetet
3. Utnyttjade av digitalisering och nya handlingsätt inom hemvården

4. Social- och hälsocentralerna förnyas
5. Sjukhus i omvandlingen av teknik och arbete
6. Nya lösningar inom socialarbetet
7. Reformerade planläggningar, byggnadsöversikter och fastighetsskötsel
8. Viktiga måltids- och rengöringstjänster
9. Världens bästa grundskola
10. Yrkesutbildning under förnyelse
11. Utnyttjande av digitalisering och nya handlingsätt i gymnasiet
12. Innovativt kommunarbete under utveckling
13. Kundorienterade kommunala tjänster
14. Robotar och artificiell intelligens som hjälp för människor
15. Självstyrning och teamarbete inom kommunsektorn
16. Mångformade arbetsgemenskaper
17. Hela nationen som kund
18. Inläring i arbetet och styrning
19. Distansarbete
20. Nya lösningar i fråga om rörelse och logistik
21. Småbarnsfostran i omvandlingen av arbete ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer

Grattis alla nya förtroendemän för FOSU!

De nya förtroendemännen för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU valdes i förtroendemanna valet våren 2019.

Den nya förtroendemanna perioden på tre år börjar 1.8.2019.

Förtroendemannen – i den här viktiga uppgiften som du har stöder dig både förbundens och FOSU:s byråer.

Tack till alla som arbetade som förtroendemän under den avslutade perioden!

Förtroendemännen hjälper medlemmarna

Förtroendemännen bistår i frågor som gäller anställningsförhållandet samt representerar medlemmarna och förmedlar medlemmarnas åsikter till arbetsgivaren. Förtroendemännen representerar endast personer som är medlemmar i förbundet. Medlemmarna väljer bland sig en förtroendeman.

Förtroendemännen inom Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU representerar medlemmarna i kommunteamets förbund.

Medlem – fråga din egen förtroendeman om du har problem som gäller anställningen eller om ett missförhållande oroar dig.

Gör så här om du har frågor som berör anställningsförhållandet:

I anställningsförhållanden lönar det sig att i första hand för-

söka lösa problemen på den egna arbetsplatsen. Ta först upp saken som bekymrar dig med din chef eller den personalansvarige på din arbetsplats.

Diskutera vid behov med en förtroendeman hur problemet eventuellt kan lösas. Förtroendemannen känner till de lokala förhandlingsrutinerna och kan delta i samtalen med chefen.

Förbundets ombud och jurister hjälper i frågor som rör anställningar och kan ge råd om hur ärendet kan föras vidare.

I frågor som gäller arbetarskydd ska du kontakta arbetarskyddsfullmäktig. Tveka inte att ta kontakt!

Personalen ska garanteras faktiska påverkningsmöjligheter

Lokala avtalsöverenskommelser kräver utveckling, säger FOSU:s förhandlingschef Jouni Vattulainen. I enkäten ansåg en tredjedel av FOSU:s förtroendemän att de inte hade någon verklig möjlighet att påverka i förhandlingarna om justeringspotten.

det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA 2018–2019 hade det den 1.1.2019 avtalats lokalt om en löneförhöjning på 1,2 procent.

Inriktningen av den lokala justeringspotten styrdes i underteckningsprotokollet för AKTA 2018–2019. Syftet var att arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna förhandlar lokalt om användningen av potten.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade frågade våren 2019 förtroendemännen hur verkställandet och inriktning av justeringspotten.

Utgående från huvudförtroendemännens svar uppnåddes inte fullständig enhällighet i fördelningen av potten. Ungefär 35 procent svarade att förtroendemännens påverkningsmöjligheter förverkligades högst i någon utsträckning.

– Av FOSU:s huvudförtroendemän ansåg 1/3 att de som företrädare för personalen inte hade faktiska möjligheter att påverka de lokala förhandlingarna. Detta väcker inte förtroende för att de lokala avtalen ska genomföras, konstaterar förhandlingschef Jouni Vattulainen.

Inriktningen av justeringspotten och förhandlingarna och styrdes i AKTA-avtalets underteckningsprotokoll. Personalen skulle lokalt ges reella påverkningsmöjligheter och man skulle i den utsträckning det var möjligt sträva efter enhällighet i fråga om användningen av den lokala justeringspotten.

Underteckningsprotokollet har en så kallad "stupstock" som anger att om parterna inte når enighet i frågan beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten.

– En så kallad stupstock innebär en rutinansvisning i ett

läge där parterna inte har nått enighet i förhandlingarna. Om "stupstocken" tillåter ett ensidigt beslut av arbetsgivaren kan den också styra arbetsgivaren till att utnyttja den här möjligheten.

– Om vi i de kommande avtalsförhandlingarna kommer överens om en lokal justeringspott ska det fästas ytterligare uppmärksamhet vid förtroendemännens faktiska påverkningsmöjligheter. Om arbetsgivarna ensamma får besluta hur de lokala justeringspottarna ska fördelas lönar det sig för dem inte att inleda genuna förhandlingar.

– De lokala avtalen ska helt allmänt utvecklas så att förtroendemännen har en mer jämlik ställning, konstaterar Jouni Vattulainen.

Trots svårigheterna i anslutning till förhandlingsverksamheten var FOSU:s huvudförtroendemän tämligen nöjda med hur justeringspotten hade fördelats. Rentav 84 procent av de som besvarade enkäten svarade bra eller utmärkt på frågan om hur vi som FOSU:are lyckades nå våra förhandlingsmål. ■

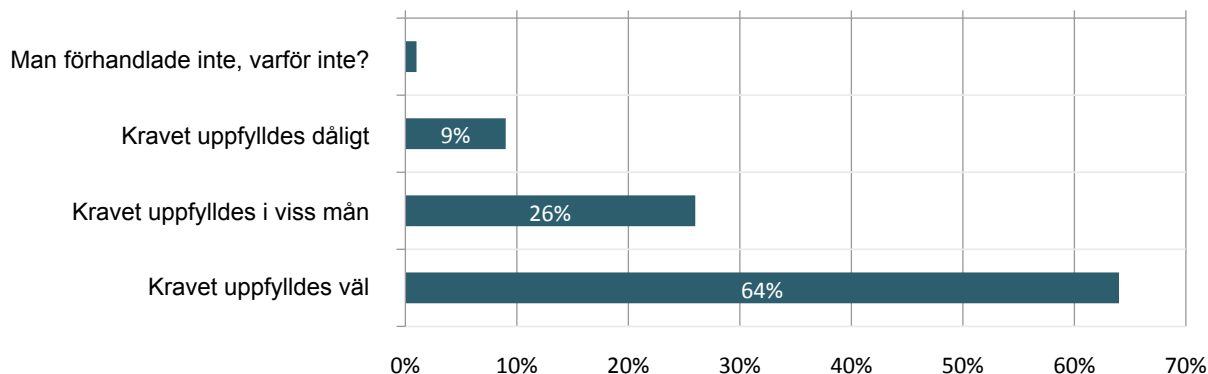


Jouni Vattulainen

4. Tycker du att kravet i AKTA:s underteckningsprotokoll på att förtroendemännen ska ha faktiska påverkningsmöjligheter uppfylldes i förhandlingarna och strävade man i den mån det var möjligt efter enhällighet genom att jämlikt höra bägge partner

BILD: JUKO PP DIA 4

Enkäten besvarades av 135 förtroendemän



Vad är trakasserier?

Antalet medlemmar som kontaktar oss på grund av trakasserier har ökat under det senaste året. Trakasserier kan förekomma på vilken arbetsplats som helst. Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren genast då han eller hon har fått veta om trakasserier vidta åtgärder för att eliminera missförhållandet om det i arbetet förekommer trakasserier som riktar sig mot en arbetstagare och som skadar eller äventyrar arbetstagarens hälsa eller annat osakligt bemötande.

Vad är trakasserier och osakligt bemötande?

Trakasserier är sådant negativt beteende som medför olägenheter eller fara för arbetstagarens liv. Med andra ord ska det negativa beteendet vara systematiskt och fortgående. Trakasserier är till exempel att återkommande hota, inge rädsla eller isolera en person ur arbetsgemenskapen. Missbruk av direktionsrätten i arbetet kan också höra till trakasserier som avses i lagen.

Det lönar sig emellertid att minnas att arbetsgivaren i princip har befogenhet att besluta om arbetsuppgifternas art och omfattning och om arbetsstället. Det kan vara fråga om förbjudna trakasserier om arbetsgivaren ändrar en enskild arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsställe utan anledning.

Det är emellertid inte alltid fråga om trakasserier eller annat osakligt bemötande som äventyrar hälsan så som avses i arbetarskyddslagen. Trakasserier är till exempel inte att en person talar osakligt en gång eller att arbetsgivaren leder och övervakar arbetet.

Chefen dömdes till böter för osakligt bemötande av en medarbetare.

I ett färskt tingsrättsavgörande (Kymmenedalens tingsrätt 13.07.2018 nr 129982) var det fråga om huruvida förflyttningen av en arbetstagares arbetsuppgifter och arbetsställe till en annan byggnad var osakligt bemötande.

I samband med rättegången berättade vittnen att man hade försökt förhindra att den förflyttade arbetstagaren hade kontakt med medlemmarna i arbetsgemenskapen. På det nya arbetsstället fanns det förutom arbetstagaren

inga andra personer på heltid. Det lades inte fram bevis för domstolen på sakliga grunder för förflyttningen av arbetstagaren. Arbetstagaren sjukskrevs på grund av psykisk belastning och ångest.

Domstolen ansåg att chefen hade isolerat arbetstagaren från arbetsgemenskapen utan grunder och sålunda bemött arbetstagaren osakligt. Eftersom det också var fråga om överträdelse mot arbetarskyddsbestämmelserna dömdes chefen till 60 dagsböter. Dessutom ålades chefen att betala arbetstagaren skadeersättning på sammanlagt 4 000 euro. Hovrätten beviljade inte svarande tillstånd för fortsatt behandling. Tingsrättens avgörande blir bestående.

Vad ska jag göra om jag upplever trakasserier?

Först lönar det sig att ta upp frågan med den som har uppfört sig negativt, det vill säga tydligt framföra att hans eller hennes beteende har känts osakligt. Berätta vad du upplevde som särskilt osakligt i beteendet. Begär slutligen att personen slutar trakassera dig.

Om samtalet inte hjälper och trakasserier fortsätter ska du underrätta arbetsgivaren och då måste arbetsgivaren vidta åtgärder för att få slut på trakasserier eller det osakliga bemötandet.

Om arbetsgivarens åtgärder inte heller hjälper kan du begära hjälp hos arbetarskyddsmyndigheten. Du kan alltid också vända dig till ditt eget förbund – vi hjälper dig vidare i ärendet. ■



Janet Virtanen
rådgivningsjurist, Loimu rf

Ändringar i bestämmelserna om semester i AKTA

BILD: ISTOCK

Ändringarna i semesterlagen 1.4.2019 medförde ett behov av att också se över semesterbestämmelserna inom kommunsektorn. Slutresultatet av arbetsgruppsförhandlingarna mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna var att punkterna i AKTA-avtalet ska ändras.

Ändringarna gäller

- Inverkan av arbetsförmåga på längden av den semester som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har tjänat in
- Tidpunkten då semester som förskjutits på grund av arbetsförmåga ska ges.

Semesterns längd

Enligt den nya avtalsbestämmelsen i AKTA har tjänsteinnehavaren/arbetstagaren rätt till 20 semesterdagar för ett full semesterkvalifikationsår trots att hans eller hennes semesterrätt underskrider det nämnda antalet semesterdagar på grund av frånvaro som beror på arbetsförmåga eller medicinsk rehabilitering.

Ändringarna i AKTA avviker från bestämmelserna i semesterlagen i den utsträckning att arbetstagaren på basis av semesterlagen har rätt till så kallade tilläggsdagar om semestern

”Bättre lösning för kommunala arbetstagare än lagen”

på grund av frånvaro som beror på arbetsförmåga är färre än 24 vardagar (fyra veckor eftersom sockenlördag räknas som semesterdag). Tilläggsdagarna är inte semesterdagar.

I semesterbestämmelsen i AKTA där sockenlördagar inte räknas som semesterdagar är fyra veckors semester 20 semesterdagar. Inom kommunsektorn är det då fråga om intjänande av normala semesterdagar och den nya frånvarokategorin (tilläggsdag) har inte alls tagits i användning. Den här lösningen är bättre för arbetstagarna än lagen och underlättar också arbetsgivarens personaladministration.

Tjänsteinnehavarnas/arbetstagarnas rätt till semester granskas i regel varje semesterkvalifikationsår när kvalifikationsåret upphör. Granskningen utförs alltså vanligtvis inte

per kvalifikationsmånad. Eftersom sjukledigheten med lön inom kommunsektorn är jämförelsevis långvarig tillämpas den nu aktuella avtalsbestämmelsen som garanterar 20 semesterdagar tämligen sällan.

Arbetsförmåga som har orsakats uppsåtligen eller genom grov ovarsamhet eller som t.ex. beror på kosmetiska åtgärder som saknar medicinsk grund berättigar inte till tillämpning av dessa avtalsbestämmelser. Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semester kan fortsättningsvis underskrida 20 semesterdagar om detta beror på en annan orsak än arbetsförmåga eller medicinsk rehabilitering. Om tjänsteförhållandet inte varar hela semesterkvalifikationsåret har tjänsteinnehavaren/arbetstagaren rätt till en relativ andel av 20 semesterdagar som motsvarar det ofullständiga semesterkvalifikationsåret. Rätten till tillämpningen av de nu aktuella avtalsbestämmelserna på semester gäller inte för tid som överskrider en frånvaro utan avbrott på 12 månader.

Förskjutning av semester

Tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att förskjuta sin semester på grund av arbetsförmåga som beror på förlösning, sjukdom eller olycksfall. Semesterlagen och motsvarande avtalsbestämmelser i AKTA har nu ändrats så att en förskjuten semester ges under samma semesterperiod (2.5–30.9) och vintersemester innan följande semesterperiod börjar så som även nu.

Om detta inte är möjligt (arbetsförmågan fortgår) ges semester under semesterperioden under det kalenderår som följer på den aktuella semesterperioden eller senast före utgången av detta kalenderår. I detta hänseende har perioden under vilken semester kan ges förlängts betydligt. Om det inte är möjligt att ta semester då heller betalas semesterersättning till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren för den semester som inte tas. ■



Petri Toiviainen, förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf